

INICIATIVA QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 43 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES

El que suscribe, diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social en la LXIV Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan una fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo; y una fracción XI al artículo 43, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Naciones Unidas refiere que desde el nacimiento de la ONU se estableció como una meta fundamental reafirmar los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de la persona, eliminando cualquier acto de discriminación por diversos motivos, entre ellos, la práctica de alguna religión. En este sentido, cualquier acto de discriminación socava derechos humanos, ya que el fenómeno discriminatorio deteriora el tejido social, marginando la vida cotidiana de millones de personas por todo el mundo.

Por su parte, el Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, define a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.

En este sentido, la prohibición de discriminar se liga al principio de igualdad, el cual, es abordado por el artículo 1o. de la Carta de las Naciones Unidas, señalando como uno de los fines la protección y promoción de los derechos humanos sin distinción, donde la mayoría de los tratados en materia de derechos humanos establecen el derecho a la no discriminación y a la igualdad.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, refiere que la práctica discriminatoria en el ámbito laboral “sigue representando un problema mundial, y que emergen nuevas y más sutiles formas de este tipo de abuso.

Aunque los avances significativos logrados en la lucha contra las desigualdades en el lugar de trabajo son causa de esperanza, las nuevas formas de discriminación representan igualmente un motivo de creciente preocupación”.

La misma Organización, señala que la discriminación laboral es uno de los mayores desafíos a los que debe hacer frente la sociedad contemporánea, y es esencial para la paz social y la democracia.

Por ello, es necesario fortalecer los mecanismos legales para combatir la discriminación en el trabajo que, por efecto de la migración mundial, la redefinición de los límites nacionales, los crecientes problemas económicos y desigualdades han aumentado la xenofobia, la discriminación racial y religiosa.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, indica que, durante la última década, parece haber aumentado la discriminación basada en la religión. El actual clima político internacional ha contribuido a exacerbar

sentimientos de temor mutuo y discriminación entre los distintos grupos religiosos, amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia.

La discriminación religiosa puede aludir a la conducta ofensiva de compañeros o directivos hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto por las costumbres religiosas y la ignorancia de éstas; la obligación de trabajar en días festivos o feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, la denegación de permisos para actividades empresariales; y la falta de respeto por las normas sobre vestimenta.¹

El trabajo, intitulado: “La hora de la igualdad en el trabajo”² de la Organización Internacional del Trabajo se pronunció de la siguiente manera.

(...) 2. La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, **la discriminación provoca desigualdades y las consolida.**

La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias, amén de elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida de salida, sin tener en cuenta las aptitudes. No pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

3. También la sociedad en general se ve profundamente afectada. El desperdicio de talento y de recursos humanos repercute negativamente sobre la productividad, la competitividad y la economía; se acentúan las desigualdades socioeconómicas, se deterioran la cohesión social y la solidaridad, y la estabilidad política se ve amenazada.

4. La erradicación de la discriminación laboral es indispensable para lograr la justicia social, la cual constituye un elemento esencial del mandato de la OIT. Se trata de uno de los puntales del concepto de trabajo decente para todos los hombres y mujeres, que a su vez se basa en la igualdad de oportunidades para cuantos trabajan o buscan un empleo y un sustento, ya sea como obreros, como empleadores o como trabajadores por cuenta propia, tanto en la economía formal como en la informal. **La eliminación de la discriminación forma indisolublemente parte de cualquier estrategia viable de lucha contra la pobreza y de desarrollo económico sostenible.**

(...)

101. **Los problemas de discriminación por motivos religiosos en el empleo y la ocupación** suelen surgir por la ausencia de libertad de culto o por intolerancia hacia personas de determinada religión, hacia una religión diferente, o hacia quienes no profesan religión alguna. Entre los ejemplos de trato injusto en el empleo por motivos religiosos cabe mencionar la conducta ofensiva en el trabajo de colegas o personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto hacia las costumbres religiosas y la ignorancia de las mismas, la obligación de trabajar en días de festividad o feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, y la falta de respeto por las normas sobre la vestimenta (...)

103. La lucha contra la discriminación por motivos de religión en el empleo y la ocupación, y las **pruebas concretas de que es posible eliminar este tipo de discriminación en el lugar de trabajo**, ofrecen una vía útil

para fomentar la tolerancia religiosa en la sociedad. La dinámica y las manifestaciones de la discriminación por motivos religiosos en el lugar de trabajo no se han estudiado ni tanto ni tan bien como otras formas de discriminación (...)

104. Tan sólo unos pocos países proceden a investigaciones sistemáticas y exhaustivas sobre la discriminación laboral: Irlanda del Norte, en particular, y los Estados Unidos, en menor medida. Sin embargo, pareciera que en fechas más recientes la administración de las empresas ha venido mostrando mayor interés en la gestión de la discriminación por razones religiosas en el lugar de trabajo, pues hay mayor conciencia de las posibles responsabilidades legales. Se espera que en Europa se instale una tendencia similar tras la **adopción por la Unión Europea de la directiva del Consejo 2000/78/CE** (27 de noviembre de 2000, por la que se configura un marco normativo general destinado a favorecer el trato igualitario en el empleo y la ocupación). **En virtud de esta directiva se exige a los Estados miembros que, en un plazo determinado, se doten de leyes que prohíban, ínter alia, la discriminación laboral por motivos religiosos.**

En este sentido, en México, el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, refiere que todas las personas tienen una igualdad de goce de los derechos humanos reconocidos por la citada Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección.

Agregando en su quinto párrafo que, se prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Al efecto, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, en términos del artículo 1o., fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El artículo 2 de la ley referida, menciona que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, debiendo los poderes públicos federales eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida económica del país.

Motivo por el cual, cada uno de los poderes públicos debe adoptar las medidas que estén a su alcance, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política, en los tratados internacionales y en las leyes.

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis 2017), que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), en conjunto con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), destaca que **la segunda causa de discriminación en el país** es con motivo de las creencias religiosas, como se muestra a continuación.

Prevalencia de la discriminación

Los motivos más frecuentes de discriminación son la apariencia, las creencias religiosas y el género para las mujeres; en tanto que para los hombres son la apariencia, la manera de hablar y la edad.

Porcentaje de población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en el último año por motivo o condición personal, según sexo ^{1,2}



¹ Los porcentajes se calculan respecto al total de la población discriminada para cada sexo.
² Las características o rasgos de discriminación captados fueron: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar donde vive, creencias religiosas, sexo, edad, y orientación sexual.
* La apariencia incluye tono de piel, peso o estatura, y forma de vestir o arreglo personal.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.



El porcentaje de población de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en el último año, por motivo de sus creencias religiosas, fue del 32.3 por ciento en el caso de las mujeres y del 24.8 por ciento en el caso de los hombres.

En cuanto a los **prejuicios**, definidos como una predisposición irracional a adoptar comportamientos negativos hacia un grupo y sus miembros, basados en una generalización errónea y rígida acerca de ellos, que conducen a los individuos a proferir juicios sin un sustento válido,³ el porcentaje de la población de 18 años y más que está de acuerdo con la frase: “Mientras más religiones se permitan en el país, habrá más conflictos sociales” es del 45 por ciento en el caso de los hombres y del 44 por ciento en el caso de las mujeres, como se muestra a continuación.

Prejuicios

1 Es una **predisposición irracional** a adoptar comportamientos negativos hacia un grupo y sus miembros, basados en una generalización errónea y rígida acerca de ellos, que conducen a los individuos a proferir juicios sin un sustento válido.¹

Porcentaje de la población de 18 años y más que está de acuerdo con distintas frases de prejuicio, según sexo ²



¹ Prohibido discriminar. CONAPRED, segunda edición, 2008.

² Las frases se retomaron de experiencias nacionales e internacionales adaptadas y con la aprobación de CONAPRED.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.



En cuanto a los **ámbitos de discriminación** con motivo de las creencias religiosas, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), en su oficio número CONAPRED/DGAQ/DAOI/SAOI/016/2020, de fecha 6 de marzo de 2020, informa que los ámbitos en los que se sufre con mayor frecuencia este tipo de discriminación son los siguientes:

- 1o. lugar, es el ámbito laboral;
- 2o. lugar, es el ámbito de salud; y
- 3o. lugar, es el ámbito educativo.

Un ejemplo de lo anterior, podría ser el caso del señor Marcos Shuster Rosenberg, quien asegura que a partir de que Aon México supo de su origen judío comenzaron una serie de violaciones a sus derechos laborales, por lo que presentó ante el Conapred una queja por actos de discriminación contra la empresa y de su director general.⁴

En julio de 2013, llegó a la dirección de Aon México el director general, quien en un principio pensó que yo era de origen alemán, en ese inicio me trató de la mejor manera posible, pero en el momento en que se enteró de mi origen judío, los cambios dentro de la organización hacia mí se vieron rápidamente reflejados, expuso. El 5 de marzo de 2015, la empresa prescindió de los servicios de Marcos Shuster, quien demandó a la empresa por despido injustificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después presentó una queja ante el Conapred.

En este sentido, la presente iniciativa tiene como finalidad adicionar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para garantizar a las personas trabajadoras el derecho de los trabajadores a vestir con los accesorios y signos distintivos propios de su religión o cultura, siempre que no inciten al odio o la violencia, y no constituyan un riesgo para la seguridad o higiene en su centro de trabajo.

Lo anterior, es para garantizar que no haya actos de discriminación y prevenir despidos arbitrarios .

En el Grupo Parlamentario del PES estamos comprometidos con garantizar las libertades y derechos con la finalidad que no se discriminen a personas en sus actividades cotidianas y productivas en el marco de la ley. Es fundamental no permitir discriminación alguna por motivo de creencias religiosas en el ámbito laboral con base **en los principios de igualdad y no discriminación** , porque estamos convencidos que son valores fundamentales del Estado mexicano.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado someto a la consideración de este Honorable Pleno la presente Iniciativa con Proyecto de

Decreto que adiciona una fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y una fracción XI al artículo 43, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Primero . Se adicionan una fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132 .- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXXIII. (...)

XXXIV. Respetar el derecho de los trabajadores a vestir con los accesorios y signos distintivos propios de su religión o cultura, siempre que no inciten al odio o la violencia, y no constituyan un riesgo para la seguridad o higiene en su centro de trabajo.

Segundo. Se adicionan una fracción XI al artículo 43, todos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. de esta ley:

I. a X. (...)

XI. Respetar el derecho de los trabajadores a vestir con los accesorios y signos distintivos propios de su religión o cultura, siempre que no inciten al odio o la violencia, y no constituyan un riesgo para la seguridad o higiene en su centro de trabajo.

Transitorios

Primero . El presente decreto entrará en vigor a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segunda. Se reformará la normatividad correspondiente en un plazo no mayor de 180 días a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Notas

1 https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081387/lang—es/index.htm

2 Organización Internacional del Trabajo (OIT). “La hora de la igualdad en el trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión 2003.

3 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). “Prohibido discriminar”, segunda edición. México, 2008.

4 Flores, Zenyazen. “Estas cifras revelan la discriminación laboral”. Periódico El Economista. México, 6 de abril de 2016.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, el 18 de octubre de 2020.

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (rúbrica)

S I L L